

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP MOTIVASI KERJA
(Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling (TRS))**

Kun Denik

M. Al. Musadieq

M. Djudi

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : kundenik22@gmail.com

ABSTRACT

One of the important human resource management process in developing and improving the motivation of human resource in an organization is through work safety and work healthy. The aim of this research was to examine the influence of work safety and work healthy on work motivation in Taman Rekreasi Sengkaling (TRS). This research used explanatory quantitative method. The sample of the research were 76 respondents that obtained from questionnaire of employee in TRS. The result of this research showed that work safety did not have an impact on work motivation of employee in TRS. The result of this research also showed that work healthy had an impact on work motivation of employee in TRS.

Keywords: *work safety, work healthy, motivation*

ABSTRAK

Salah satu proses manajemen SDM yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi SDM yang bekerja pada suatu perusahaan adalah melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Taman Rekreasi Sengkaling (TRS). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori. Sampel dalam penelitian berjumlah 76 responden yang didapatkan dari data angket dari karyawan TRS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di TRS. Pelaksanaan keselamatan kerja di TRS, tanpa adanya usaha preventif dan represif yang efektif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di TRS.

Kata kunci: *Keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi*

PENDAHULUAN

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia (SDM) yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM yang bekerja di perusahaan adalah melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara efektif dan efisien sebagai bentuk kesadaran akan SDM sebagai aset penting. Penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan perlindungan terhadap karyawan terlebih pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut terkait dengan tujuan jangka panjang dan pendek perusahaan yang akan dicapai. Selama masa pencapaian tujuan, perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk SDM yang memadai dalam pengelolaan sumber. Hal ini dikarenakan SDM sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Perusahaan harus bisa menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar sehingga tidak ada karyawan yang tidak bekerja karena sakit ataupun cidera akibat pekerjaan.

Risiko Keselamatan Kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Kesehatan Kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Melalui penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melindungi karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat bekerja serta bahaya sakit sehingga karyawan dapat bekerja dengan selamat.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkaitan dengan motivasi kerja seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja seseorang tersebut. Suprihanto (2003:41) menyatakan bahwa, “motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku.” Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja jika

dijalankan dengan baik akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan terjadinya keamanan dalam bekerja membuat karyawan dapat fokus dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat erat hubungannya dengan Motivasi Kerja karena di dalam perusahaan jika ingin menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tentram, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan mampu meningkatkan Motivasi Kerja. Motivasi kerja penting untuk diteliti mengingat motivasi kerja sangat perlu diperhatikan pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawan yang ada di perusahaan dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Melalui adanya motivasi yang baik, karyawan dapat memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan paparan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang dapat memberikan jaminan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang kepariwisataan terhadap motivasi kerja.

Saat ini pariwisata di Indonesia mulai berkembang pesat, hal tersebut didukung dengan adanya pembangunan dan pengembangan pariwisata di berbagai daerah, mulai dari jalur-jalur penerbangan dengan rute-rute baru, pembukaan berbagai destinasi dengan beragam produk, meningkatnya sarana akomodasi sampai pada infrastruktur. Pembangunan dan perkembangan pariwisata mempunyai peran penting untuk masyarakat sekitar destinasi tersebut, salah satunya dengan mendorong kegiatan ekonomi, meningkatkan citra negara, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan memberikan perluasan kesempatan kerja (Pendit, 2006:32).

Industri pariwisata, khususnya pada bidang destinasi, sangat memerlukan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja khususnya pada suatu akomodasi kepariwisataan sebagai salah satu pendukung majunya kepariwisataan. Seluruh karyawan dalam sebuah industri kepariwisataan harus diperhatikan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawannya demi menjaga kelancaran operasional industri kepariwisataan setiap hari. Setiap karyawan rentan terhadap kecelakaan karena memiliki pekerjaan yang sangat membahayakan apabila pekerja tidak mengetahui prosedur-prosedur

pekerjaan maka akan beresiko terjadi kecelakaan, misalnya terjatuh, tertimpa, tersetrum, terkena penyakit akibat debu, zat kimia beracun, serta terkena senjata tajam lainnya.

Taman Rekreasi Sengkaling (TRS) merupakan salah satu industri kepariwisataan di bidang rekreasi yang terletak di Malang Jawa Timur. TRS memiliki berbagai *event* dan wahana. TRS memiliki banyak potensi keindahan alam serta sarana prasarana rekreasi yang menarik. Letaknya yang strategis menjadikan TRS sebagai salah satu objek wisata yang diminati oleh wisatawan. TRS memiliki luas sekitar 10,5 hektar dengan daya tarik utama kolam dan perahu buatan di kolam.

TRS sebagai salah satu industri kepariwisataan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam pemberian Pelayanan rekreasi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan meningkatkan kualitas pelayanan secara terus menerus disertai komitmen untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan SDM. TRS sebagai salah satu taman rekreasi yang sudah lama berdiri memiliki aktivitas organisasi yang kompleks. Kompleksitas dari aktivitas organisasi TRS terutama disebabkan oleh jumlah SDM yang cukup besar dan terbagi ke dalam berbagai unit kerja. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dirancang sesuai dengan kebutuhan SDM untuk meningkatkan motivasi SDM, sehingga dapat memberi kontribusi yang optimal bagi TRS.

Perlu dilakukan suatu pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penanganan dan penanggulangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja agar kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditangani sedini, seefektif, dan seefisien mungkin. Sehingga dapat berguna bagi manajemen TRS dalam menerapkan standarisasi kesehatan dan pencegahan kecelakaan akibat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja. Manfaat penelitian ini untuk memberikan pemikiran, evaluasi, dan rekomendasi untuk perbaikan SDM di TRS.

KAJIAN PUSTAKA

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Yuli (2005:211) menyatakan "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja".

Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dilakukan bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam proses bekerja sehingga aktivitas operasional karyawan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sangatlah penting memberikan pengertian akan tujuan dari Keselamatan Kerja, agar karyawan dapat melakukan program Keselamatan Kerja sesuai dengan prosedur yang ada.

2. Keselamatan Kerja

Swasto (2011:107) menyatakan bahwa "Keselamatan Kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan." Terdapat dua usaha dalam memberikan keselamatan kerja bagi karyawan menurut Soeprihatno (2003:48), yaitu:

- Usaha preventif, mengendalikan atau menghambat sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.
- Usaha represif, mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja.

3. Kesehatan Kerja

Selain usaha mencegah karyawan dalam mengalami kecelakaan, perusahaan juga perlu memelihara kesehatan karyawan. Kesehatan yang dimaksud meliputi kesehatan fisik maupun mental. Karyawan dapat terganggu dalam kesehatan yang diakibatkan penyakit, stress, maupun kecelakaan. Menurut Manulang (2006:87), terdapat tiga indikator dari Kesehatan Kerja, yaitu:

- Lingkungan kerja secara medis
- Lingkungan kesehatan tenaga kerja
- Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

4. Motivasi Kerja

Handoko (2000:251) mendefinisikan bahwa "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia." Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi individu tersebut sehingga individu tersebut dapat bergerak untuk mencapai tujuannya. Aldelfer dalam Mangkunegara (2009:98) mengemukakan teori motivasi kerja ERG yang merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- Eksistensi. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, dan keamanan kondisi kerja.

- b. Keterhubungan. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja. Selain itu kebutuhan ini juga berhubungan dengan adanya supervisi.
- c. Pertumbuhan. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan, yaitu pekerjaan itu sendiri, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, tanggungjawab atas pekerjaan, dan pengembangan.

5. Hubungan antar Variabel

Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja akan memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Swasto (2011:106) berpendapat bahwa “agar motivasi kerja tinggi, disiplin dan komitmen karyawan dapat dipertahankan, maka fungsi pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian manajer, pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya.” Dalam hal ini adalah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan Motivasi Kerja yang ada dalam diri karyawan. Motivasi Kerja memiliki peranan yang penting untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan sangat tinggi, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan membuat karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif eksplanatori. Penelitian dilakukan di Taman Rekreasi Sengkaling. Sampel berjumlah 76 orang responden, yaitu karyawan Taman Rekreasi Sengkaling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket dan dokumentasi. Teknik analisis dilakukan dengan statistik deskriptif, asumsi klasik, dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) berada dalam kategori interval rata-rata distribusi jawaban setuju dengan nilai mean sebesar 3.9. Variabel Kesehatan Kerja (X_2) menunjukkan nilai mean sebesar 3.8, yang berarti variabel tersebut berada dalam kategori interval rata-rata distribusi jawaban setuju. Sementara, Motivasi Kerja (Y) juga berada dalam

interval rata-rata distribusi jawaban setuju dengan mean 3.6.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan kecenderungan jawaban setuju yang berarti karyawan setuju bahwa Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja di TRS berjalan dengan baik. Pelaksanaan Keselamatan Kerja dilakukan dalam bentuk Keselamatan Kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis. Kesehatan Kerja yang diberikan oleh TRS kepada karyawan sudah memenuhi indikator dasar. Karyawan TRS juga telah memiliki Motivasi Kerja dalam bentuk eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan yang baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error			
(Constant)	5.198	1.385	3.752	0.000	
X_1	0.212	0.138	1.537	0.129	Tidak berpengaruh
X_2	0.427	0.085	5.014	0.000	Berpengaruh
Variabel Dependen : Y					
F_{hitung} : 82.790					
Signifikansi F_{hitung} : 0.000					
t_{tabel} : 1.993					
F_{tabel} : 3.122					
R^2 : 0.694					

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2017.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Motivasi Kerja} = 5,198 + 0,212 \text{ Keselamatan Kerja} + 0,427 \text{ Kesehatan Kerja} + e$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,198 berarti jika Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

bernilai 0, maka Motivasi Kerja akan tetap ada sebesar 5,198 satuan. Hal tersebut berarti Motivasi Kerja akan tetap ada jika tidak ada Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

- b. Variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,212, yang berarti setiap pertambahan Keselamatan Kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan Motivasi Kerja sebesar sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel Kesehatan Kerja dianggap konstan. Apabila Keselamatan Kerja meningkat maka Motivasi Kerja akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya apabila Keselamatan Kerja menurun maka Motivasi Kerja akan mengalami penurunan.
- c. Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,427, yang berarti setiap pertambahan Kesehatan Kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan Motivasi Kerja sebesar sebesar 0,427 satuan dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja dianggap konstan. Apabila Kesehatan Kerja meningkat maka Motivasi Kerja akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya apabila Kesehatan Kerja menurun maka Motivasi Kerja akan mengalami penurunan.
- d. Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan Uji F untuk menguji pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja. Diketahui bahwa Fhitung sebesar 82,790 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,790 > 3,122$) atau signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja.
- e. Diketahui bahwa Keselamatan Kerja memiliki thitung sebesar 1,537 dengan signifikansi 0,129. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena $thitung < ttabel$, ($1,537 < 1,993$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,129 > 0,05$), maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
- f. Kesehatan Kerja memiliki thitung sebesar 5,014 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $thitung > ttabel$, ($5,014 > 1,993$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

- g. Nilai R^2 adalah 0,694. Hal tersebut berarti 69,4% variasi Motivasi Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Sedangkan 30,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan kuat karena Nilai R^2 berada di atas 30%.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Gambaran pelaksanaan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja karyawan TRS telah berada dalam kategori baik.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan TRS. Hal tersebut dikarenakan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dilaksanakan di TRS telah mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam kerja, melalui adanya jaminan perlindungan diri baik fisik maupun mental.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan TRS. Hal tersebut dikarenakan hanya beberapa usaha yang dilakukan untuk memenuhi pelaksanaan Keselamatan Kerja di TRS, tanpa adanya usaha preventif dan represif yang efektif. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan TRS. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan Kesehatan Kerja telah sesuai dengan Motivasi Kerja karyawan TRS.

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah didapatkan, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perlu diterapkan sebagai bagian manajemen sumber daya di TRS secara berkelanjutan sebagai upaya peningkatan Motivasi Kerja karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Peneliti ingin menyarankan pihak TRS untuk lebih memerhatikan program K3 sehingga tidak

sekedar meningkatkan Motivasi namun mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas lain. Terutama karena pada penelitian ini, Keselamatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.
- c. Pimpinan TRS diharapkan membuat program Keselamatan Kerja yang lengkap mulai dari usaha preventif maupun represif yang diarahkan untuk tujuan Motivasi karyawan berupa rasa aman dan nyaman selama berada di lingkungan kerja.
- d. Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja pada karyawan dan meningkatkan Keselamatan Kerja,

hendaknya perusahaan bisa lebih memberikan pengertian dan pemahaman mengenai sosialisasi pencegahan kecelakaan kepada karyawan, penyimpanan barang-barang berbahaya diperhitungkan keamanannya, dan perlengkapan pertolongan kecelakaan kerja yang telah disediakan dalam kondisi baik. Perlu dilakukan usaha preventif dan represif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja seperti penggantian dan pemeriksaan perlengkapan secara berkala, pemberian alat pelindung perorangan, petunjuk dan peringatan di lingkungan kerja, serta latihan Keselamatan Kerja sebagai bentuk simulasi.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manulang. 2006. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pendit, Nyoman S. 2006. Ilmu Pariwisata (Sebuah Pengantar Perdana). Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Suprihanto, John. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : STIE YKPN.

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Yuli, SriBumCantika. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMMPress, Malang.